

# Förderung psychischer Gesundheit in der beruflichen Bildung: Status Quo und Perspektiven

Dr. Christiane Thole<sup>3,4</sup>, Dr. Anna-Franziska Kaehler<sup>1</sup>, Prof. Dr. Harald Hantke<sup>1</sup>, Prof. Dr. Karina Kiepe<sup>2</sup>, Julia Pargmann<sup>3</sup>, Clara Kick<sup>5</sup>

1 Leuphana Universität Lüneburg, 2 Universität Paderborn, 3 Universität Hamburg, 4 VET for Future, 5 Universität zu Köln



Bitte QR-Code scannen für weitere Erläuterungen

## Problemstellung

Psychische Erkrankungen erreichen derzeit Rekordniveaus. In der Arbeitswelt führen sie zu langen Fehlzeiten und verschärfen den Fachkräftemangel (vgl. Hildebrandt et al. 2023). Lehrkräfte haben aufgrund der spezifischen Anforderungen des Berufs ein überdurchschnittliches Risiko zu erkranken (vgl. Mußmann/Hardwig 2025a; Fichtner et al. 2025; Abb. 1). Viele Jugendliche und junge Erwachsene haben schon vor Eintritt in Berufsausbildung oder Studium psychische Beschwerden, die im weiteren Verlauf zu Überforderung führen können (vgl. Hanewinkel et al. 2024; UKE 2024; Moor et al. 2024; Fichtner et al. 2025; Lehnchen et al. 2022, Abb. 2). Junge Frauen und benachteiligte junge Menschen sind besonders stark betroffen. Die jüngste HBSC-Studie verweist auf eine deutliche Zunahme psychosomatischer Beschwerden in der Schülerschaft (vgl. Moor et al. 2024). Die Hilfesysteme sind überlastet. Aktuelle Jugendstudien (vgl. Calmbach et al. 2024; Edwards et al. 2023; BMFSJ 2024) zeigen angesichts einer Akkumulation von Krisen einen zunehmenden Pessimismus sowie Leistungsdruck und Ängste. Es existiert bereits eine verwirrende Vielzahl an Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen und -projekten an Schulen (vgl. Thole et al. 2024). Elaborierte Konzepte zur Förderung der psychischen Gesundheit wie das Mindmatters-Programm der Leuphana-Universität/Barmer (vgl. Paulus et al. 2015) finden im Diskurs der Berufs- und Wirtschaftspädagogik jedoch kaum Beachtung, obwohl Gesundheitsförderung und Nachhaltigkeit über die Standardberufsbildposition formal fest in den Ordnungsmitteln der dualen Berufsausbildung verankert sind.

Abb. 1: Arbeitszeitstudie Lehrkräfte Hamburg  
Quelle: Mußmann, Hardwig (2025), S. 4

Abb. 2: Bielefelder Fragebogen zu Studienbedingungen und Gesundheit  
Quelle: Lehnchen et al. 2022, S. 8

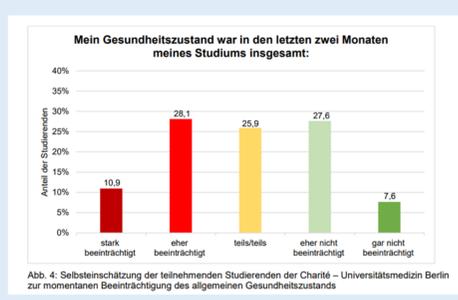
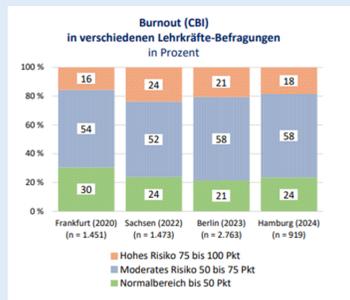


Abb. 4: Selbsteinschätzung der teilnehmenden Studierenden der Charité – Universitätsmedizin Berlin zur momentanen Beeinträchtigung des allgemeinen Gesundheitszustands

## Theorie

Maßnahmen der Gesundheitsförderung und Prävention an beruflichen Schulen greifen häufig auf den theoretischen Ansatz der Resilienz zurück (vgl. Anders et al. 2022, 156f.; Brahm/Euler 2013). „Individuelle Resilienz beschreibt die Fähigkeit einer Person, auf Herausforderungen (Gefahren, Störungen) und Veränderungen äußerer Bedingungen systemerhaltend zu reagieren...“ (Anders 2022, 36). Sie zielt aber nicht auf Entwicklung, Veränderung oder Transformation der Verhältnisse ab. Der Resilienzansatz basiert auf Stresstheorien (vgl. Lazarus/Folkman 1987) bzw. dem salutogenetischen Ansatz (Antonovsky 1997). In der Regel wird versucht, das Verhältnis von Stressoren und Ressourcen sowie subjektive Bewertungen günstig zu beeinflussen. Es zeigt sich jedoch, dass diese in ihren Wechselwirkungen unüberschaubar sind und individuell unterschiedlich wirken können (vgl. Rothe 2017). Zahlreiche empirische Befunde belegen, dass sich eine Identifikation mit dem Beruf, der Arbeit, dem Beruf oder Betrieb auf Wohlbefinden, Leistung und Kundenzufriedenheit positiv auswirkt (vgl. Thole 2021, 104ff.; Heinrichs/Wuttke/Kögler 2022; Nerdinger 2011). Zudem gibt es enge Zusammenhänge zwischen Indikatoren gelingender Identitätsarbeit und psychischer Gesundheit, da durch Identitätsarbeit Kohärenz zwischen den zahlreichen Beziehungen des Individuums mit seiner Umwelt hergestellt wird, ggf. auch durch Gestaltung der Umwelt (vgl. Keupp 2006). Hierdurch wird die Welt als verstehbar, gestaltbar und sinnhaft wahrgenommen (Antonovsky 1997). Mittels Identitätstheoretischer Ansätze kann dieser Prozess thematisiert und pädagogisch beeinflusst werden. Dies bietet sich insbesondere in der beruflichen Bildung an, da sich hier konkrete Bezugspunkte für Identifikationen bieten.

„Identität ist ein komplexes, virtuelles mentales Konzept der eigenen Person, welches sich durch übersituative Verarbeitung situativer Erfahrungen bildet und integraler Bestandteil der handlungsregulierenden Gedächtnisrepräsentationen ist.“ (Thole 2021, 309) Als solche ist sie Voraussetzung für die laut Bildungsauftrag angestrebte berufliche Handlungskompetenz, welche individuelle, soziale, ökonomische und ökologische Verantwortung einschließt (vgl. KMK 2021). Identität entsteht im Rahmen sozialer Interaktionen (vgl. Abb. 3; Mead 1934/1937; Krappmann 1975). Das Individuum stellt hierbei nach außen sein soziales Selbstkonzept (linke Spalte) dar. Hierbei müssen externe Erwartungen aus unterschiedlichen Lebensbereichen erfüllt werden. Das Erleben stimmiger Kohärenz, Selbstwirksamkeit und Sinn sowie die Befriedigung des Kompetenz-, Anerkennungs- und Autonomiebedürfnisses (vgl. Deci/Ryan 1993) gelingt, wenn das soziale Selbstkonzept weitgehend mit dem persönlichen Selbstkonzept – bestehend aus eigenen Wünschen, Zielen, Werten, Motiven, Talenten und Fähigkeiten – (rechte Spalte) übereinstimmt. Da dies nie vollständig möglich ist, benötigt das Individuum zum Ausbalancieren von Disparitäten ein umfangreiches Kompetenzbündel (mittlere Spalte). Für die soziale Interaktion werden zudem die Fähigkeit zur Selbstdarstellung, zur Empathie, zum kreativen Rollenhandeln und Ambiguitätstoleranz benötigt (vgl. Krappmann 1975). Um die eigene Position zu klären, sind Selbstwahrnehmung, emotionale Kompetenzen, Reflexivität und die Fähigkeit, Entscheidungen auf Basis eigener Wertvorstellungen abzuwägen, erforderlich (vgl. Thole 2021, 245 ff.). Die Reflexion bezieht sich dabei sowohl auf kognitive als auch motivationale und handlungsrelevante Aspekte.

An beruflichen Übergängen treten durch das Eintreten in eine neue Rolle erwartungsgemäß große Diskrepanzen zwischen sozialem und psychologischen Selbstkonzept auf. Ihre Reduzierung stellt eine komplexe Entwicklungsaufgabe der Berufsausbildung dar (vgl. Havighurst 1974). Empirische Studien zeigen, dass hierfür nicht nur die Kompetenzentwicklung erforderlich ist, sondern auch die Identifikation mit dem Beruf, Anerkennung im beruflichen Umfeld und Gestaltungsfähigkeit in Bezug auf den Arbeitsplatz und die Berufsbiographie (vgl. Thole 2021, 276).

### Identitätsbalance in interaktionistischer Perspektive

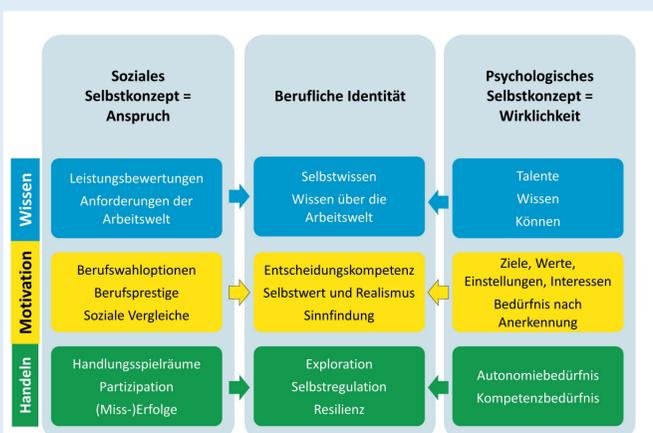


Abb. 3: vgl. Thole 2021, 282 in Anlehnung an Mead 1934/1967, Haußer 1995, Deci & Ryan 1993, Driesel-Lange et al. 2010

## Zielstellung, Forschungsdesign und Methodik

Da alle relevanten Akteure (Lehramtsstudierende, Lehrkräfte, Referendar/-innen, Schulleitungen, Schüler/-innen an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen) von Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit betroffen sind, stellt sich für das Forschungsnetzwerk die Frage, wie mit begrenzten Ressourcen ein möglichst großer Impact erreicht werden kann. Wir haben uns entschieden, bei Anwärter/-innen für das Lehramt an beruflichen Schulen in den Phasen Studium, Referendariat und Berufseinstieg anzusetzen. Einerseits möchten wir hierdurch einer Verschärfung des Lehrermangels durch Dropouts in Studium, Referendariat und am Berufseinstieg entgegenwirken. Andererseits sind künftige Lehrkräfte die entscheidenden Multiplikator/-innen in beruflichen Bildungsprozessen jedweder Art. Nur wenn sie für sich selbst in der Lage sind, eine gesunde Balance zwischen externen Anforderungen und persönlichen Aspirationen zu halten und ein stimmiges berufliches Selbstkonzept zu entwickeln, werden sie Auszubildende und andere Lernende an beruflichen Schulen bei der Entwicklung dieser Fähigkeiten unterstützen können. Die leitende Forschungsfrage lautet daher:

Wie können (zukünftige) Berufsschullehrkräfte im Rahmen ihres pädagogischen Handelns dazu befähigt werden, präventiv für sich selbst und als Multiplikator/-innen für Auszubildende als zukünftige Fachkräfte eine gesundheitsförderliche Selbstfürsorge und Mitgestaltung ihrer Arbeitswelt zu ermöglichen?

Angesichts der hohen Krankenzustände und der Engpässe in der psychiatrischen Versorgung werden hierbei nicht nur Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen benötigt, sondern auch kurativ unterstützende und Überbrückungsmaßnahmen.

Darüber hinaus wird das strategische Ziel verfolgt, Expertise zur Gesundheitsförderung in der beruflichen Bildung in der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik auszubauen und zu vernetzen. Dieses Ziel soll durch den Aufbau einer dreiköpfigen Nachwuchsforschungsgruppe erreicht werden. Hierbei ist auch eine interdisziplinäre Vernetzung mit Expert/-innen angestrebt. Insbesondere an der federführenden Leuphana Universität Lüneburg besteht an verschiedenen Fakultäten bereits umfangreiche Expertise, u. a. durch das MindMatters-Programm (<https://mindmatters-schule.de/home.html>) und die Lehrkräftebildung (vgl. Hillert/Lehr et al. 2019). Bereits jetzt sind vier Universitäten im Netzwerk vertreten. Über eine Beiratsstruktur sollen weitere Hochschulen in Deutschland, Österreich und der Schweiz eingebunden werden.

Die Erkenntnisse sollen darüber hinaus der konzeptionellen Weiterentwicklung der Didaktik für eine Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung dienen und in laufende Transferprojekte einfließen (vgl. Schütt-Sayed/Casper/Vollmer 2021; Müller/Pranger/Reißland 2024; Programm „Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden“ (NIB)). Psychische Gesundheit wird hierbei als Voraussetzung für soziale und ökonomische Nachhaltigkeit verstanden.

Theoretisch beschreitet der Zugang über die berufliche Identität neue Wege, um die skizzierten Grenzen der Stress- und Resilienzansätze zu überwinden und das gesundheitsförderliche Potenzial beruflicher Bildung zu nutzen. Der Ansatz ist jedoch kompatibel mit Konzepten wie berufliche Handlungskompetenz (KMK 2021), Salutogenese (Antonovsky 1997), Stress (Lazarus/Folkman 1987) und Resilienz (vgl. Anders et al. 2022) und damit anschlussfähig an den (bisher kaum vorhandenen) Diskurs. Normativ wird Gesundheitsförderung als integraler Bestandteil des Bildungsauftrags verstanden und ist als Querschnittsaufgabe in sämtlichen Lernarrangements zu berücksichtigen (vgl. KMK 2012; Paulus 2022).

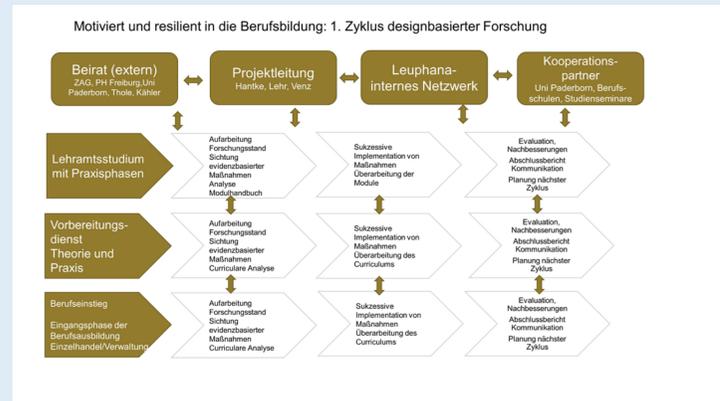


Abb. 4: Geplantes Forschungsprogramm für eine Nachwuchsforschungsgruppe

Vorab wurden mittels praxeologischer Feldforschung (vgl. Bohnsack 2014) vorhandene Gesundheitsförderungskonzepte gesichtet und in Hinblick auf ihre Eignung für berufs- und wirtschaftspädagogische Zwecke bewertet. Die Ergebnisse (vgl. Thole et al. 2024) waren Ausgangspunkt für die Entscheidungen hinsichtlich des o. g. Forschungsprogramms (vgl. Abb. 4). Aktuell laufen Scoping Reviews (vgl. Rothe 2019), um den Forschungsstand hinsichtlich Bedarfen und Lösungsansätzen in den Handlungsfeldern Studium, Referendariat und Berufseinstieg zu erfassen. Ergänzend sind Experteninterviews geplant. Die Arbeit der Nachwuchsforschungsgruppe soll der Logik eines Design Based Research (vgl. Mc Kenney & Reves 2012) folgen. Geplant sind Interventionen in der Praxis über einen Zeitraum von zunächst drei Jahren, deren Evaluation im Längsschnitt zur weiteren Theoriebildung beitragen soll. Die niedrigschwellige und nachhaltige Zugänglichkeit der Maßnahmen soll insbesondere durch die kontinuierliche Integration ins Curriculum und digitale Unterstützungsangebote gewährleistet werden.

## Vorläufige Ergebnisse und nächste Schritte

Die praxeologische Erhebung zeigte eine große Diversität vorhandener Konzepte, Akteure, Ziele, Foki und Zielgruppen sowie eine unterschiedliche Tiefe und Breite der Ansätze (vgl. Thole et al. 2024). Identitätstheoretische Zugänge wurden dabei nicht gefunden. Trotz der nachgewiesenen positiven Auswirkungen gelungener Identitätsarbeit auf die psychische Gesundheit ist empirisch belegt, dass die Förderung beruflicher Identitätsarbeit in der dualen Berufsausbildung bisher vernachlässigt wird (vgl. Thole 2021). Auch im Lehramtsstudium gibt es Hinweise auf ein sinkendes Engagement während des Studiums (vgl. Zunahme Muster S bei Schaarschmidt 2016; Kick 2024). Derzeit gibt es keine ganzheitlichen Konzepte für die Berufsbildung mit ihren verschiedenen Akteuren, jedoch zahlreiche meist unspezifischen Teillösungen und Didaktiken, die in ein solches Konzept einfließen könnten. Aktuell wächst das Angebot an digitalen Gesundheitsanwendungen, mit denen die Hoffnung verbunden ist, bestehende Versorgungslücken zu kompensieren. Die Evidenz ist jedoch noch unzureichend (vgl. Eisenstadt et al. 2021). Viele Hochschulen entwickeln angesichts der akuten Problemlage Gesundheitsförderungsangebote für Studierende (vgl. z. B. Healthy Campus Mainz, Mindful Campus Hannover). Der Projektcharakter vieler Maßnahmen, die häufig extracurricular angeboten werden, steht einer nachhaltigen Verankerung in Bildungsprozesse oft entgegen (vgl. exemplarisch Beutel et al. 2023). Da die Verhältnisse (z. B. Leistungsdruck im Studium, Personalnot durch Lehrermangel, herausforderndes Verhalten von Lernenden) häufig zur Entstehung psychischer Erkrankungen beitragen (vgl. Rothe et al. 2017), ist die Entwicklung von Gestaltungs- und Transformationskompetenzen essentiell, um einer Selbstoptimierungsspirale vorzubeugen (vgl. Voss/Weiß 2013).

Nächste Schritte: Experteninterviews, Fortsetzung der Scoping Reviews, Beantragung von Drittmitteln für die Nachwuchsforschungsgruppe



Dr. Christiane Thole, [kontakt@vetforfuture.eu](mailto:kontakt@vetforfuture.eu); Dr. Anna-Franziska Kähler, [anna-franziska.kaehler@leuphana.de](mailto:anna-franziska.kaehler@leuphana.de); Prof. Dr. Harald Hantke, [harald.hantke@leuphana.de](mailto:harald.hantke@leuphana.de); Prof. Dr. Karina Kiepe, [karina.kiepe@uni-paderborn.de](mailto:karina.kiepe@uni-paderborn.de); Julia Pargmann, [julia.pargmann@uni-hamburg.de](mailto:julia.pargmann@uni-hamburg.de); Clara Kick, [clara.kick@uni-koeln.de](mailto:clara.kick@uni-koeln.de)